

ВЗАИМОСВЯЗЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТРЕССА С КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Щербовская Д.А (РУДН)

Организационная культура – это система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, которые придают общий смысл их действиям.

Организационная культура объединяет ценности и нормы, свойственные организации, стиль и процедуры управления, а также концепции технологического и социального развития. Организационная культура задает пределы, в которых возможно уверенное принятие решений на каждом из уровней управления, возможности использования ресурсов организации в целом. Под влиянием организационной культуры складывается поведение отдельных ее членов.

В основе организационной культуры: потребности личности и потребности организации. Не существует двух одинаковых культур организации, как и не бывает двух абсолютно одинаковых людей.

Результаты деятельности любой организации связаны с ее организационной культурой, которая в одном случае способствует выживанию, в другом – достижению наивысших результатов, в третьем – ведет к банкротству.

В предыдущей статье «Уязвимость Бизнес корпораций к организационному стрессу», мы выяснили, проведя анализ набора базовых описательных статистик **общей выборки исследования и подвергнув анализу частные выборки**, что:

А) вывод о том, что выборка компании ОАО СК «РОСНО» более уязвима к организационному стрессу, чем выборка компании ЗАО ИК «Тройка Диалог» находит свое подтверждение по данным статистического анализа различий.

Б) вывод о том, что выборка, состоящая из Женщин, менее подвержена организационному стрессу, чем выборка, состоящая из Мужчин не находит своё подтверждение по данным статистического анализа различий.

Задача проведенной нами работы, которая приводится в предлагаемой статье:

- Установить наличие или отсутствие влияния на выраженность различных характеристик, описывающих предрасположенность к стрессу со стороны единого фактора, который в нашем случае определяет не чисто биологический пол, а погружает его в контекст культурной роли, что и приводит нас к рассмотрению понятия «гендер».

В данном случае мы рассматриваем разделение культур двух компаний, различия в деятельности которых и определяют различия в организационных культурах, воздействующих на персонал, или являющихся критерием отбора персонала. Таким образом, мы соединяем два фактора в одном: фактор пола и фактор принадлежности к компании, которые, как мы полагаем, определяют показатели распределения изучаемых нами переменных. Используя дисперсионный анализ, можно говорить не просто о сравнении выборок и установлении связи между номинативными и параметрическими переменными, но и о влиянии этих переменных. Так мы можем перейти от анализа различий к анализу влияния переменных, т.е. иметь возможность определить совокупное влияние биологических и культурных факторов, в нашем случае – пола и принадлежности к компании.

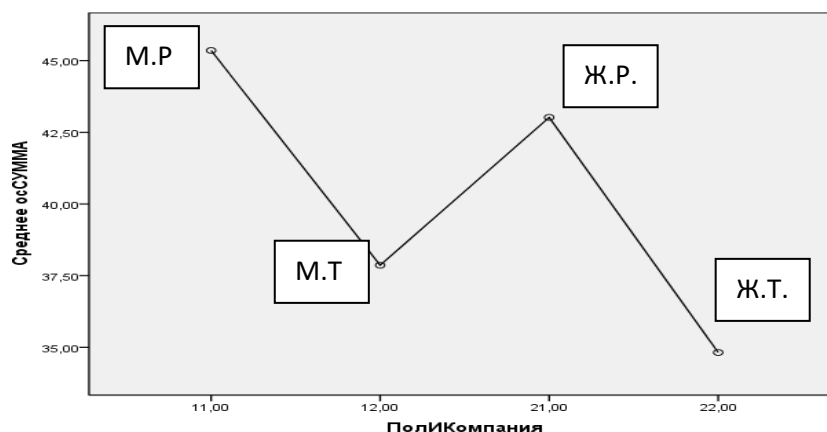
Для дальнейшего анализа необходимо в совокупности посмотреть на значения показателей четырех выборок одновременно:

- Мужчины компании ОАО СК «РОСНО»
- Женщины компании ОАО СК «РОСНО»
- Мужчины компании ЗАО ИК «Тройка-Диалог»
- Женщины компании ЗАО ИК «Тройка-Диалог»

Из данных критерия однородности дисперсий, можно сделать предварительный вывод о сходности или различии дисперсий по переменным (т.е. есть ли значительные статистические различия).

У переменной Организационного стресса (уровень Значимости - 0,022) есть статистические различия.

Исходя из данных дисперсионного анализа можно наблюдать то, что различие дисперсий наблюдается у переменной Организационного стресса (Значение критерия F-Ливиня: 38,494; уровень Значимости - 0,000)



М.Р. – Мужчины компании ОАО СК «РОСНО»

Ж.Р. – Женщины компании ОАО СК «РОСНО»

М.Т. – Мужчины компании ЗАО ИК «Тройка Диалог»

Ж.Т. – Женщины компании ЗАО ИК «Тройка Диалог»

Средние значения Мужчин из компании Росно больше средних значение Женщин из компании Росно. Также Средние значения Мужчин из компании Тройка Диалог выше, чем у Женщин из компании Тройка Диалог. Также можно наблюдать, что Средние значения Мужчин из Компании Росно больше, чем средние показатели Мужчин из компании Тройка Диалог. Средние показатели Женщин компании Росно больше средних показателей Женщин компании Тройка Диалог

Критерий однородности дисперсий

Переменная	Статистика Ливиня	ст.св.1	ст.св.2	Знч.
осСУММА	3,272	3	200	,022

Дисперсионный анализ

Зависимая переменная	Параметр	Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.
осСУММА	Между группами	2840,252	3	946,751	38,494	,000
	Внутри групп	4918,904	200	24,595		
	Итого	7759,157	203			

Значения дисперсии, исходя из данных однородности дисперсий, отличны друг от друга. Исходя из дисперсионного анализа, различия обусловлены не различием средних значений, а именно неравностью дисперсий.

Таким образом, можно утверждать, что все различия, найденные в ходе дисперсионного анализа, показывают, что есть статистически значимые различия между показателями дисперсий.

Полученные результаты могут быть следствием различий между организационными культурами компаний, а также способом выстраивания

взаимоотношений внутри организаций и системы мотивация сотрудников на работу в каждой конкретной компании.

Из организационной культуры организации вытекает эффективность ее деятельности; отсюда следует решение задач внутренней интеграции и внешней адаптации, а также процесс социализации сотрудников и влияние на качество трудовой жизни как институциональное, корпоративное, так и организационное.

Культура организации задает критерий и характер корпоративной идентичности, а также принцип поведения активности сотрудников.

Весомым фактором является формирование вектора социализованности членов компании, что определяется степенью зависимости или свободы выбора, пассивностью или активностью сотрудников конкретной компании.

Реализация целей компании позволяет обеспечить согласованность целей, интересов и потребностей, как компании, так и сотрудников, работающих в ней.

Из достижений системы корпоративной культуры вытекают достижения самой компании, как социального института, социально психологической группы людей и организации в целом.

Для всех компаний существует свой набор ценностей, норм, коллективных представлений, ожиданий, а также механизмов социального воздействия.

Важную роль играют:

- роль мотивации и лояльности к сотрудникам;
- улучшение обстановки в коллективе;
- качество работы процессов в компании;
- формирование соответствующего настроения в рамках конкретно взятой организации;
- поиск анализа и устранение причин отклонений от заложенных стандартов;
- устранение «противостояния» подразделений;
- устранение атмосферы страха, которая может привести к таким действиям как стремление переложить ответственность на коллег, взаимное укрывание бездействия, и т.д.

Для плодотворной работы сотрудникам компании необходимо иметь возможность гордиться своей работой, видеть взаимосвязь между результатами работы каждого из сотрудников компании, а также иметь возможность увязать общий результат компании с конкретным вкладом отдельного сотрудника.

Существенное значение может иметь смещение фокуса внимания с поиска причин происходящих негативных событий, на результаты, которых необходимо добиться. Пагубное влияние на корпоративную культуру может оказать отсутствие мотивации на развитие отдельных сотрудников или управленческих команд. Сотрудникам также необходимо иметь возможность «опредмечивать» корпоративные ценности, а также наблюдать внедрение корпоративной символики для ощущения сопричастности с компанией.

Для успешного функционирования организации необходимо проводить системный подход через весь комплекс мероприятий по работе с персоналом. Влияние на становление корпоративной культуры окажет концентрация управления вокруг первого лица, как носителя идей, заложение понятия роли команды, как главного актива компании. Также влияние оказывает наличие или отсутствие прямых коммуникаций между сотрудниками и руководящим составом. Должна присутствовать четкая стратегия развития компании, а также организационная культура компании должна быть совместима с принципами

работы организации, что подразумевает людской ресурс как основной актив организации.

В заключении следует отметить, что все выше приведенные факторы могут оказать то или иное влияние на показатели, полученные в ходе исследования. Данное влияние мы можем наблюдать исходя из полученных данных дисперсионного анализа. Мы можем предположить, что именно разные принципы построения системы стимулирования и является одной из причин выявленных различий. Также имеет большое значение принятие или непринятие персоналом ценностей и норм поведения уже сложившихся в организации, которые являются составляющим ядром ее организационной культуры. Поддержка или угнетение поведения персонала организации Департаментом Персонала при сложившейся практике управления имеет также кардинальное значение и может в значительной степени объяснить полученные результаты.

Литература:

- [1] *Редлих А., Миронов Е.* Модерация конфликтов в организации. – СПб., РЕЧЬ, 2009.
- [2] *О. С. Романова, А. И. Романова.* Менеджмент организации. – Энергия, 2008.
- [3] *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов – СПб.: Питер, 2001.
- [4] *Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О.* Поведение в организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 1999.
- [5] *Лютенс Ф.* Организационное поведение: Пер. с англ. 7-го изд. – М.: ИНФРА-М, 1999.
- [6] *Селье Г.* Стресс без дистресса. – М., Прогресс, 1979.
- [7] *Аширов Д.А.* Организационное поведение. – М.: Проспект, 2009.